

## 如何合理设计股权激励机制

股权激励——是一种通过经营者获得公司股权形式给予企业经营者一定的经济权利，使他们能够以股东的身份参与企业决策、分享利润、承担风险，从而勤勉尽责地为公司的长期发展服务。现代企业理论和国外实践证明股权激励对于改善公司治理结构，降低代理成本、提升管理效率，增强公司凝聚力和市场竞争能力起到非常积极的作用。通常情况下，股权激励包括股票期权(stock options)、员工持股计划(employee stock owner plans,简称esop)和管理层收购(management buyout,简称mbo)。目前我国尚没有任何一部类似于美国《国内税务法则》(internalrevenuecode,irc)的国家法律涉及到股票期权制度的基本构架与实施细则，也缺乏类似于美国证券交易法中关于股票期权行权与交易的法律条款，因此在法律上处于真空状态。值得庆幸的是，我国上市公司普遍存在的经理层报酬偏低,激励机制缺位等问题已经引起广泛关注。?十五届四中全会《关于国有企业改革和发展若干重大决定》充分肯定了经营者“持有股权”的激励方式；?十六大报告更是明确提出“要确立管理与其他要素一起按贡献参与分配的原则”；?2003年1月10日，中国证监会规划发展委员会办公室主任李青原在“博鳌二十一世纪经济论坛”上称，中国证监会将继续关注股权激励机制的进一步发展状况，并将适时采取积极措施以推进激励机制的改革，提高我国上市公司质量。目前,证监会上市公司监管部正在草拟《上市公司股权激励规范意见》，以期规范上市公司股权激励机制。欣喜的同时，我们也应当充分意识到目前在国内实施股票期权制度的各种法律障碍：1、1998年12月中国证监会规定不再批准内部职工股上市流通。显然，如果内部员工行使期权后得到的只能是无法上市流通的股份，一方面员工不能获得变现收入，而且也加大了行权所需要的现金支付难度。这无疑降低了期权的激励作用和实施难度。2、我国公司注册时要求公司的注册资本和实收资本一致，企业无法预留一部分股权。同时根据《公司法》的有关规定，在公司不得回购本公司发行在外的股份，而新股增发条件又较为严格，因而造成期权行使所需股份来源渠道的不畅通。3、缺乏税收支持。在一些发达的市场经济国家，政府对利润分享制计划都有税收优惠，尤其股票期权计划。例如在美国，根据《国内税务法则》公司赠予期权获授人股票期权时，公司和个人都不需要付税，对激励性股票期权收益中符合规定的部分，可以作为资本利得应税。同时可以从公司所得税税基中扣除，如果期权获授人出售股票时距赠予日已经两年，同时距行权日已有一年，则所得应按长期资本利得应税。而我国目前的税收政策尚不明确，对个人收入而言，只有个人所得税一种税种来调节。“个人所得税”规定，对通过执行购股权和转让所获股票而事先的收入，都要征税，税收多少按实现的多少套用规定税率依法计算，在累进税率制度下，如果一次实现收入过高时，税率也相应提高，股票期权的激励作用就会弱化，甚至消失。尽管如此，国内企业实施股权激励的热情依旧有增无减，各种金融创新层出不穷。相信随着开放和统一进程的加快，随着《规范意见的出台》，股票期权将会受到越来越多的企业家和职业经理人的青睐。

## 股权激励是什么.怎么理解

股权激励在国外被很普遍的运用，这是一种为了减少代理成本发生的做法。股权激励有三种主要的模式：一是增量资产股权激励，是指企业经营者在一定期限完成约定的业绩目标时，出资人以当前企业净资产增加额作为基数，按照约定的比例计提奖励制度，并以股权的方式支付给经营者团队和技术骨干。二是业绩股票激励，是指企业经营者在约定的期限内达到预定的目标时，股东大会授予其一定数量的股票或提取一定的奖励基金给予其购买公司股票。三是股票期权激励，是指企业经营者在完成预定的目标时，股东大会给予其一种权利，享有这种权利的人可以在规定的时间内以股票期权的行使价格购买本公司的股票。